Les 7 Documents Essentiels

Sommaire :

I) Décryptage de votre convention collective :……..……..…..……**page 2**

II) Zoom sur la rupture conventionnelle : ……..…….. **page 3**

III) 3 points à connaître sur l'indemnisation du préavis : ..……..……**page 5**

IV) 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement : .. **page 6**

V) 5 règles à maîtriser avant de rompre son CDD : …….…….....…… **page 7**

VI) 4 points à connaître avant de démissionner : ……..…..……..……..… **page 9**

VII) Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi …..……...…..…..…… **page 10**

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS

I - Décryptage de votre convention collective

Lors de la signature de votre contrat de travail, l'employeur vous a informé que vous étiez soumis à une convention collective. Il vous a aussi indiqué qu'un exemplaire de ce document pouvait être consulté dans l'entreprise, comme l'y oblige la loi. Après avoir lu votre convention collective, vous souhaitez quelques informations vous permettant de mieux comprendre ce texte.

1) La convention collective est une source de droit du travail

Votre convention collective est une **source du droit du travail** à côté du Code du travail, des règles internationales du droit du travail, du **règlement intérieur**, des **usages dans l'entreprise** et de votre contrat de travail. La convention collective détermine vos **conditions d'emploi** et vos **garanties sociales**, afin de les **adapter aux spécificités de votre activité** ou de **créer de nouveaux avantages**.

- Par exemple, le Code du travail prévoit que l'employeur peut vous faire effectuer un contingent annuel d'heures supplémentaires. Le Code du travail dispose que ce contingent est fixé par votre convention collective, ou à défaut, par décret (article L. 3121-11 du Code du travail).

2) La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité

Votre convention collective est **négociée** au niveau d'une **branche d'activité** (métallurgie, industrie agro-alimentaire, automobile,…). Elle permet ainsi d'**adapter la règlementation du travail aux particularités de votre activité**.

- Par exemple, votre convention collective peut prévoir des primes qui sont liées à votre secteur d'activité.

3) La convention collective est souvent plus favorable

Votre convention collective complète la loi, souvent dans un sens plus favorable pour vous, mais parfois dans un sens moins favorable. Votre convention collective **peut déroger de manière moins favorable** à la loi dans certains domaines, notamment en matière de **contrats précaires**, de **durée** et d'**organisation du travail**.
Ceci reste des exceptions car, de manière générale, votre convention collective est **plus favorable que la loi**.

Exemple avec le calcul de l'indemnité de licenciement :
Monsieur Martin est un employé relevant de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Il a 8 ans d'ancienneté et perçoit un salaire mensuel de 2000 € brut. Au cours de ces douze derniers mois, il a reçu une prime de 1500 €.
S'il était licencié :
- Son indemnité légale de licenciement serait de 3400 € ;
- Son indemnité conventionnelle de licenciement serait de 4250 €.

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS

II - Zoom sur la rupture conventionnelle

La rupture amiable ou conventionnelle, nouveau né de la loi de modernisation du marché du travail, est communément appelée « licenciement à l'amiable ». Il s'agit pour le plus grand nombre d'un licenciement déguisé. Analyse de la rupture amiable et comparaison avec le licenciement.

1) Volonté réciproque de rompre le contrat

La rupture conventionnelle ou amiable suppose que l'employeur et vous-même **soyez d'accord pour rompre le contrat**. Cet accord est évoqué lors **d'un entretien (au moins)**. Au cours de cet entretien, **vous pouvez être assisté**.

- Licenciement : l'employeur doit, pour vous licencier, justifier impérativement d'un motif personnel ou économique. A défaut, le licenciement sera réputé sans cause réelle et sérieuse.

2) Une indemnité

La rupture du contrat implique le versement d'une **indemnité de rupture amiable qui est au minimum égale au montant de l'indemnité légale de licenciement**.
Attention : suite à la modification publiée le 27 novembre 2009 de l'accord de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, le montant de l'indemnité de **rupture conventionnelle** a été relevé,
Désormais, **le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur** :
- au montant de **l'indemnité légale de licenciement** ;
- au montant de **l'indemnité de licenciement fixé dans la convention collective, lorsque celui-ci est plus favorable**.

3) Faculté de rétractation

Vous disposez, ainsi que l'employeur, **d'un droit de rétractation de 15 jours**. Ce délai vous permet de réfléchir et de revenir sur une décision prise hâtivement. **La convention de rupture amiable ne pourra être adressée à l'inspection du travail qu'une fois passé le délai de rétractation**.

- Licenciement : le droit de rétractation n'existe pas.

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS

4) Homologation de la convention de rupture amiable

Une convention de rupture amiable doit être adressée à l'inspection du travail qui dispose d'un délai de 15 jours pour homologuer la convention de rupture (son contrôle porte notamment sur l'indemnité de rupture, vos éventuelles observations ou celles des assistants....).

- Licenciement : sauf lorsqu'il s'agit du licenciement d'un salarié protégé, l'inspection du travail n'a pas de droit de regard sur le licenciement d'un salarié.

5) Droit au chômage

La rupture conventionnelle ou amiable ouvre droit à **la perception des allocations chômage**.

- Licenciement : droit à la perception des allocations chômage.

CONSULTER NOS OFFRES D'ABONNEMENT

www.JuriTravail.com

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS

III - 3 points à connaître sur l'indemnisation du préavis

Lorsque vous licenciez un salarié, celui-ci doit effectuer un préavis avant de quitter définitivement l'entreprise. Vous pouvez toutefois l'en dispenser. Dans ce cas, vous devez lui verser une **indemnité compensatrice de préavis**.

Dès lors quelles sont les modalités de ce versement ?

1) Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?

Si vous dispensez le salarié d'exécuter son préavis, vous êtes tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juin 2008 n° 07-43076) ;
Toutefois, si c'est le salarié qui est responsable de l'inexécution du préavis (faute grave ou lourde), l'indemnité n'est pas due.

2) Calculer le montant de l'indemnité

L'indemnité se calcule sur la base du salaire brut, soumis aux cotisations sociales, que le salarié aurait perçu s'il avait effectué son préavis (avec prise en compte des heures supplémentaires…).
Tous les éléments de rémunération auxquels le salarié aurait pu prétendre sont à prendre en compte.
C'est notamment le cas :
- Des **augmentations générales** qui interviennent pendant le préavis ;
- De l'**intéressement** et de la **participation** ;
- Des **primes** dont il aurait bénéficié (ancienneté…).

3) Choisir le moment du versement

Aucun texte ne fixe de date précise pour le versement de l'indemnité compensatrice de préavis de licenciement. Vous pouvez ainsi payer l'indemnité au moment où le salarié cesse effectivement de travailler.
Toutefois, pour des raisons d'ordre pratique, il est préférable de verser l'indemnité à la date à laquelle vous lui auriez versé son salaire.

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS

IV- 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement

Lorsque vous licenciez un salarié, vous devez lui remettre certains documents (certificat de travail, solde de tout compte, attestation ASSEDIC) et également lui verser différentes indemnités.

Le point sur les indemnités à payer au salarié lors de son départ :

1) L'indemnité de licenciement

Le salarié a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il n'a pas été licencié pour faute grave ou lourde.
La loi fixe un montant minimal d'indemnité de licenciement, qui est le même que le licenciement soit prononcé pour un motif personnel ou un motif économique.

Cependant, les conventions collectives prévoient souvent **un montant d'indemnité de licenciement supérieur** à celui fixé par la loi. Vous êtes alors tenu de verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective.

2) L'indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés :
- dès lors qu'il n'a pas été licencié pour faute lourde,
- s'il a acquis des congés payés et **qu'il n'a pas pu les prendre avant son départ** (et avant la fin de la période de prise de congés).

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés et dépend du nombre de jours acquis non pris par le salarié.

3) L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis

Vous devez verser une indemnité compensatrice de préavis si vous avez dispensé le salarié d'effectuer son préavis de licenciement.
Cette indemnité n'est pas due si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis doit correspondre à **la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant la période de préavis**. Cela inclut le salaire, les heures supplémentaires, les avantages en nature...

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS

V - 5 règles à maîtriser avant de rompre son CDD

Vous êtes engagé en CDD et souhaitez rompre votre contrat avant le terme de celui-ci. Devez-vous respecter un préavis ? Percevrez-vous la prime de précarité ? Voici 5 règles à connaître avant de formaliser la rupture.

1) 1ère règle : Vous pouvez rompre votre CDD pour signer un CDI

Vous pouvez rompre votre CDD à la condition de prouver que vous avez signé un CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, **votre seule obligation sera de respecter un préavis** vis-à-vis de votre employeur.
La durée du préavis est variable suivant que votre contrat est de date à date ou sans terme précis.

Votre contrat est de date à date quand une date de fin de contrat est indiquée. Pour connaître la durée du préavis, il convient de comptabiliser le nombre de semaines entre la date de début et la date de fin de votre contrat. Vous devez ensuite convertir ce nombre de semaines en jours.

Votre contrat est sans terme précis quand il prévoit que la fin du CDD dépendra de la survenance d'un évènement dont la date est incertaine au jour de la signature du CDD. La durée du préavis sera égale, en jours, au temps passé dans l'entreprise en nombre de semaines.

En tout état de cause, le préavis ne peut excéder deux semaines (article L. 1243-2 du Code du travail).

Si vous n'effectuez pas ce préavis, l'employeur est en droit de vous demander des dommages et intérêts pour réparer le préjudice causé par votre départ brutal.

2) 2ème règle : Vous pouvez rompre votre CDD d'un commun accord avec votre employeur

La rupture anticipée du contrat par accord de l'employeur et du salarié doit faire l'objet d'un écrit.
Cette rupture doit être **claire et non équivoque**.
Ainsi, si vous reprochez à l'employeur des manquements à ses obligations contractuelles et lui imputez la rupture du CDD, cette rupture ne caractérisera pas une rupture d'un commun accord.

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS

Si votre employeur veut que vous assuriez votre contrat jusqu'à son terme, vous êtes obligé de le faire.

Si vous rompez votre CDD avant son terme, sans l'accord de l'employeur, vous pourrez être condamné à verser des dommages et intérêts à celui-ci.

3) 3ème règle : Une rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée

En dehors des hypothèses précédemment évoquées, la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

4) 4ème règle : L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée

Si vous êtes à l'origine de la rupture anticipée du CDD, l'indemnité de fin de contrat qui vise à indemniser la précarité résultant de la durée déterminée du contrat **ne vous sera pas versée**.

5) 5ème règle : Les indemnités de congés payés restent dues

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due au salarié même lorsqu'il est à l'initiative de la rupture anticipée du CDD.

CONSULTER NOS OFFRES D'ABONNEMENT

www.JuriTravail.com

VI - 4 points à connaître avant de démissionner

Vous avez trouvé un nouvel emploi, vous souhaitez démissionner. Avant d'annoncer votre décision à votre employeur, voici quatre points à connaître.

1) La forme

Votre décision de démissionner **n'a pas à être formalisée par écrit**. Dès lors, il vous est possible d'informer votre employeur par oral.
Toutefois, dans un souci de preuve, il est conseillé d'adresser un courrier dans lequel vous indiquez votre souhait de rompre votre contrat de travail.

2) Motifs - Volonté claire et non-équivoque

Vous n'êtes **pas tenu d'indiquer à votre employeur les motifs de votre démission**.
Toutefois, les juges exigent que votre volonté de démissionner soit réelle. Ainsi, **votre volonté doit être claire, sérieuse et non équivoque**.
Ne constitue pas, par exemple, une volonté claire et non équivoque la démission donnée dans un état dépressif (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 juillet 2008 – N° de pourvoi : 07-40492).

3) Préavis

L'annonce de votre démission ne rompra pas votre contrat immédiatement. Vous serez, en effet, tenu de **réaliser un préavis**. La durée de celui-ci est fixée par votre convention collective.
A titre d'exemple, la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils prévoit que la durée du préavis pour un employé est de un mois ou deux mois au-delà de deux ans d'ancienneté et de trois mois pour un cadre.

La non-réalisation de votre préavis vous expose au **paiement d'une indemnité compensatrice de préavis**. Cette dernière est égale à la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez réalisé votre préavis.
Il vous est toutefois possible de demander à votre employeur de réduire votre préavis.

4) Indemnités

La démission, à l'inverse du licenciement ou de la rupture à l'amiable ou conventionnelle, **n'ouvre pas droit à indemnités**.

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS

VII - Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi

Le règlement intérieur est un document central de l'entreprise dont vous ne devez pas négliger la rédaction. Lorsque votre entreprise compte **au moins 20 salariés**, vous êtes tenu de mettre en place un règlement intérieur.

L'objet principal de ce règlement est de fixer les mesures d'application de la règlementation en matière de discipline, d'hygiène et de sécurité…

Ainsi, il y a certaines clauses obligatoires que vous devez prévoir dans le règlement intérieur.

C'est par exemple le cas pour :
- les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité (interdiction de boire de l'alcool, consignes de sécurité…) ;
- les dispositions relatives à la discipline (obligation de respecter les horaires de travail, l'obligation de pointer…) ;
- les sanctions applicables ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense ;
- la répression et la prévention du harcèlement sexuel et moral.

Pour que ces mesures soient efficaces, il est essentiel de déterminer la nature et l'échelle des sanctions applicables en cas de faute d'un salarié.

Attention :

Au même titre qu'il existe des clauses obligatoires, certaines clauses sont interdites dans le règlement intérieur.

C'est par exemple le cas pour :
- les clauses contraires aux lois, règlements et conventions (restriction au droit de grève…)
- les clauses contraires aux libertés individuelles et collectives.

A savoir :

Les articles L. 1322-1 à 4 du Code du travail prévoient que le règlement intérieur est soumis au contrôle de l'inspection du travail qui peut à tout moment exiger le retrait ou la modification de certaines dispositions du règlement intérieur.

Tous droits réservés JuriTravail.com, C.R.I., 104 rue d'Aboukir, 75002 PARIS